

**FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
(Studi Kasus pada PT. Millennium Ratanindo Perkasa di Menganti –
Gresik Jawa Timur)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UPN
“Veteran” Jawa Timur**



Oleh :

IBNU JATMIKO
0742010047

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2011

KATA PENGANTAR

Atas berkat rahmat Allah SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, serta puja dan puji syukur kehadirat-Nya yang telah melimpahkan segala karunia dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **Faktor – Faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Millennium Ratanindo Perkasa Menganti - Gresik.**

Skripsi yang merupakan salah satu syarat wajib bagi mahasiswa bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak – banyaknya kepada Bapak Drs. Sadjudi, S.E., M.Si. (Alm) selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis. Di samping itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Suparwati, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Drs. Sadjudi, S.E., M.Si. (Alm) selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Bapak Drs. Nurhadi, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Wartono selaku Kepala Personalia PT. Millenium Ratanindo Perkasa
5. Ibu Santy selaku Sekretaris PT. Millenium Ratanindo Perkasa.
6. Kedua Orang Tuaku yang tidak tiada hentinya memberikan dorongan baik moril maupun materiil sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih kurang dalam segi teknis maupun segi materi penyusunannya, untuk itu penulis senantiasa bersedia dan terbuka menerima saran maupun kritik yang tentunya bersifat membangun demi kesempurnaan dari skripsi ini.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, serta besar harapan dari penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Pendidikan dan Pelatihan	9
2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	9

2.2.2	Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	10
2.2.3	Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	11
2.2.4	Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	12
2.2.5	Perbedaan dan Persamaan Pendidikan dan Pelatihan.....	14
2.2.6	Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan bagi Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.7	Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.....	16
2.3	Disiplin Kerja.....	18
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.3.2	Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja.....	19
2.3.3	Macam – Macam Disiplin.....	20
2.3.4	Tingkat dan Jenis Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja.....	21
2.4	Kinerja.....	22
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	22
2.4.2	Ciri – Ciri Kinerja yang Berhasil.....	23
2.4.3	Unsur Penilaian Kinerja.....	24
2.4.4	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.5	Kerangka Berpikir.....	30

2.6	Hipotesis.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.1.1	Variabel Bebas (X).....	32
3.1.2	Variabel Terikat (Y).....	34
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	35
3.2.1	Populasi.....	35
3.2.2	Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel ...	35
3.3	Teknik Pengumpulan Data	36
3.3.1	Jenis Data	36
3.3.2	Sumber Data	37
3.4	Pengujian Kualitas Data.....	37
3.5	Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis	38
3.5.1	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.2	Persamaan Regresi Linear Berganda.....	41
3.5.3	Uji Hipotesis	42
3.5.3.1	Uji F	42
3.5.3.2	Uji t	44
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian dan Penyajian Data	46
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	46
4.1.1.2	Visi dan Misi	48

4.1.1.3 Struktur Organisasi	48
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	52
4.2.2 Deskripsi Variabel – Variabel Penelitian	52
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	58
4.3.1 Uji Validitas	58
4.3.2 Uji Reliabilitas	59
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.4.1 Uji Normalitas	59
4.4.2 Multikolinieritas	61
4.4.3 Heterokedastisitas	61
4.4.4 Uji Autokorelasi	62
4.5 Analisa Data	63
4.5.1 Analisis Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi	65
4.5.2 Pengujian Hipotesis	66
4.5.3 Koefisien Korelasi Parsial	70
4.6 Pembahasan	71
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	62
Gambar 4.2 Daerah Penerimaan H_0 dan Penolakan H_0 Uji F	67
Gambar 4.3 Kriteria Daerah Penerimaan Atau Penolakan Variabel X_1	69
Gambar 4.4 Kriteria Daerah Penerimaan Atau Penolakan Variabel X_2	70



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	53
Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja (X_2) .	55
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (X_3).....	57
Tabel 4.5 Uji Validitas	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Model	60
Tabel 4.8 Nilai Variance Inflation Variabel Bebas	61
Tabel 4.9 Nilai Durbin Watson	63
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji F	66
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji t	68
Table 4.14 Nilai Koefisien Korelasi Parsial	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Jawaban Responden

Lampiran 3. Deskriptif Karakteristik Responden

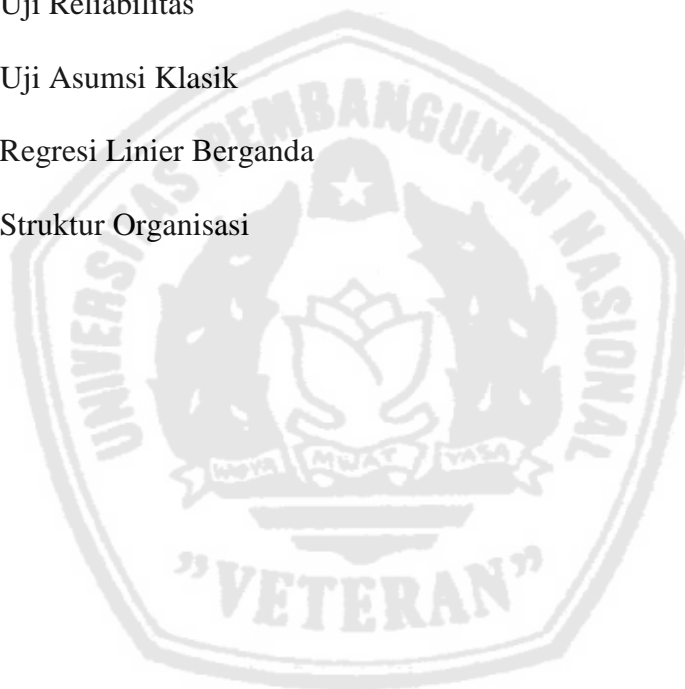
Lampiran 4. Uji Validitas

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7. Regresi Linier Berganda

Lampiran 8. Struktur Organisasi



Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Millenium Ratanindo Perkasa di Menganti - Gresik

Oleh :

Ibnu jatmiko

ABSTRAKSI

Perkembangan dunia industri di Indonesia yang semakin pesat ini sangat mempengaruhi gerakan usaha perusahaan untuk tetap bertahan didalam persaingan industri. Salah satu usaha yang dilakukan PT. Millennium Ratanindo Perkasa Menganti – Gresik dalam menghadapi persaingan ini adalah dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Namun tidak semua karyawan yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang bersangkutan belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Setiap karyawan akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan bilamana terpenuhi keinginan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial antara pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa Menganti - Gresik. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 92 karyawan yang bekerja di PT. Millenium Ratanindo Perkasa Menganti - Gresik. Variabel penelitian yang digunakan adalah Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) dan dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji F dan uji t, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah variabel pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke-1 “Terdapat pengaruh secara simultan pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa Menganti – Gresik” teruji kebenarannya. Variabel pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke-2 “Terdapat pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa Menganti – Gresik” teruji kebenarannya.

Keywords : Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat menjadi masukan yang akan member hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu pengelolaan dan setiap tugas akan dapat berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksanaan kegiatan didalam suatu perusahaan. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia maka suatu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan yang berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya. Karena pada dasarnya karyawan merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan perusahaan. Perusahaan yang semakin berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya sehingga mudah dalam menetapkan kinerja karyawan.

Suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan dari sumber daya manusia organisasi itu sendiri. Dalam perusahaan yang bertujuan mencari laba, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai. Pendidikan dan pelatihan diperlukan setiap saat bagi karyawan – karyawan baru dan yang telah lama berada dalam perusahaan. Karyawan – karyawan baru yang setiap kali baru diterima oleh

perusahaan membutuhkan pendidikan dan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas – tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan untuk karyawan lama mereka membutuhkan pendidikan dan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas – tugas yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubun akan ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain.

Selain pemberian pendidikan dan pelatihan, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan disiplin yang diterapkan didalam lingkungan organisasi, dimana pengertian disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau kelompok orang dalam bertingkah laku sesuai dengan peraturan - peraturan yang ada dan berlaku di lingkungan organisasi, untuk itu tingkat disiplin kerja ini harus benar – benar diperhatikan oleh perusahaan karena dengan disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai peran didalam meningkatkan suatu kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting didalam suatu perusahaan, mengenai hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan keahlian dan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan serta membantu operasional perusahaan. Untuk menetapkan kinerja yang optimal diperlukan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja yang baik dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya karyawan yang bekerja terdiri dari orang – orang yang berbeda latar belakang pendidikan, status social ekonomi

dan sebagainya yang akhirnya akan bekerja sama pada satu lingkungan kerja yang sama.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam organisasi, oleh sebab itu perusahaan sangat memperhatikan aktifitas – aktifitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai pihak yang menjadikan perusahaan sebagai institusi pencipta kekayaan. Kompetensi sumber daya manusia di PT. Millennium Ratanindo Perkasa Menganti - Gresik yang meliputi aspek – aspek pendidikan, pengalaman dan keterampilan dituntut untuk tidak hanya sekedar terlatih secara teknis namun juga mampu menganalisis dan memecahkan permasalahan – permasalahan yang terkait dengan pekerjaan, bekerja secara produktif secara team dan mampu dalam berbagai bidang pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmu dan profesi.

Pentingnya pemberian pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja yang dilakukan bukanlah semata-mata bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan tetapi juga untuk kepentingan perusahaan, karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Mengingat pentingnya pemberian pendidikan dan pelatihan untuk karyawan yang baru direkrut maupun karyawan yang lama dan juga untuk kelancaran dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “ **Faktor – Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Millennium Ratanindo Perkasa Menganti - Gresik**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Millennium Ratanindo Perkasa Menganti - Gresik.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Millennium Ratanindo Perkasa Menganti - Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik sejenis.